



**Тема 6. «Анализ
использования
трудовых ресурсов и
фонда заработной
платы»**

План лекции

- 1. Анализ обеспеченности и движения трудовых ресурсов
- 2. Анализ использования фонда рабочего времени
- 3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов
- 4. Анализ фонда оплаты труда

- **Трудовые ресурсы** – это трудоспособная часть населения, включающая женщин в возрасте от 16 до 55 лет и мужчин от 16 до 60 лет, а так же лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве.

ТРУДОВЫЕ
РЕСУРСЫ



Задачи анализа использования трудовых ресурсов



- 1. Анализ использования рабочей силы (анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами; анализ уровня квалификации персонала; анализ форм, динамики и причин движения персонала; анализ использования рабочего времени).
- 2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов (производительности труда в целом в организации и по структурным подразделениям)
- 3. Анализ оплаты труда (анализ состава и динамики фонда заработной платы; факторный анализ фонда заработной платы; анализ эффективности использования фонда заработной платы)
- 4. Выявление резервов роста производительности труда

Источники информации для анализа трудовых ресурсов

- Форма статистической отчетности № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников».
- Форма № П-4 (НЗ) «Сведения о неполной занятости и движении работников»
- Форма № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате»
- Форма № 1-т «Сведения о численности и оплате труда работников»
- Данные табельного учета отдела кадров.

Классификация работников организации

- 1) промышленно-производственный персонал (основные, вспомогательные рабочие, специалисты, административно-управленческий персонал);
- 2) непромышленный персонал (работники детских садов, организаций питания, профилакториев, по уборке помещений и др.)



Структура персонала зависит от:

- Особенности производства
- Масштабов производства
- Номенклатуры выпуска продукции
- **Обеспеченность организации трудовыми ресурсами** определяется сравнением количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью

Показатели движения рабочей силы

- Коэффициент оборота по приему ($K_{пр}$)
- Коэффициент оборота по выбытию ($K_{в}$)
- Коэффициент текучести кадров ($K_{тк}$)
- Коэффициент постоянства персонала организации ($K_{пс}$)

Показатели движения рабочей силы

Показатель	Формула для расчёта показателя	Экономический смысл
Коэффициент оборота по приёму персонала ($K_{пр.}$)	$K_{пр.} = \text{Количество принятого на работу персонала} / \text{Среднесписочная численность персонала}$	Характеризует удельный вес принятых работников за период
Коэффициент оборота по выбытию ($K_{в.}$)	$K_{в.} = \text{Количество уволившихся работников} / \text{Среднесписочная численность персонала}$	Характеризует удельный вес выбывших за период работников
Коэффициент текучести кадров ($K_{тк.}$)	$K_{тк.} = \text{Количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины} / \text{Среднесписочная численность персонала}$	Характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам
Коэффициент постоянства состава персонала ($K_{пс.}$)	$K_{пс.} = \text{Количество работников, проработавших весь год} / \text{Среднесписочная численность персонала}$	Характеризует уровень постоянно работающих в организации в анализируемом периоде (году)



- **В ходе анализа тщательно изучению подвергают причины увольнения работников** (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины).

- **Напряжение в обеспечении организации трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет:**

- - более полного использования имеющейся рабочей силы,

- - роста производительности труда,

- - интенсификации производства,

- - комплексной механизации и автоматизации производственных процессов,

- - внедрения новой более производительной техники,

- - усовершенствования технологии и организации производства.

В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате интенсификации производства

- Если организация расширяет свою деятельность, увеличивает производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить **дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.**
- **Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего**

2. Анализ использования фонда рабочего времени

- Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.
- Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по организации

Основные показатели баланса рабочего времени одного рабочего

Показатель фонда времени	Формула расчёта	Примечания
Календарный (Тк.)	$T_k = 365 \text{ дн.}$	$t_{\text{вых.}}$ – выходные и праздничные дни;
Номинальный (режимный) (Тном.)	$T_{\text{ном.}} = T_k - t_{\text{вых.}}$	$t_{\text{неяв.}}$ – дни неявок: отпуска, по болезни, по решению администрации, прогулы и пр.;
Явочный (Тяв.)	$T_{\text{яв.}} = T_{\text{ном.}} - t_{\text{неяв.}}$	t – номинальная продолжительность рабочего времени, часы;
Полезный фонд рабочего времени (Тп.)	$T_p = T_{\text{яв.}} \cdot (t - t_{\text{вп.}})$	$t_{\text{вп.}}$ – время внутрисменных простоев и перерывов в работе, сокращённых и льготных часов

Календарный фонд рабочего
времени (дней, в год)
365

Номинальный фонд рабоче-
го времени, дн.
 $(365 - 111) = 254$

Праздничные и выходные дни
111

Полезный фонд рабочего
времени, дн.
 $(254 - 65) = 189$

Неявки на работу, дн.
65

Номинальный фонд рабочего
времени, час.
 $(189 \text{ дн.} \times 7,8 \text{ час.}) = 1474,2$
час.

Неявки по причинам,
предусмотренным
законом, дн.
62

Потери ра-
бочего вре-
мени, дн.
2,8

Пропуски
(только по
факту), дн.
0,2

Полезный фонд рабочего вре-
мени, час.
 $[189 \times (7,8 - 0,04)] = 1466,6$
час.

Потери времени в связи с сокращени-
ем длительности рабочего дня, час.
0,04

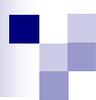
Фонд рабочего времени (ФРВ)

- зависит от численности рабочих (T), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (D) и средней продолжительности рабочего дня (P):

$$\text{ФРВ} = T \cdot D \cdot P$$

Причины целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени

- - дополнительные отпуска с разрешения администрации,
 - - заболевания рабочих с временной потерей трудоспособности,
 - - прогулы,
 - - простои из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д.
- Каждый вид потерь анализируется подробнее, особенно те, которые зависят от организации.
- **Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.**



Сокращение потерь рабочего времени один из резервов увеличения выпуска продукции.

- Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени по вине организации умножить на плановую среднечасовую выработку продукции

3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

- **Эффективность использования трудовых ресурсов** характеризуется в первую очередь производительностью труда, для оценки которой применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.
- **Обобщающие показатели**: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, среднегодовая выработка на одного работающего в стоимостном выражении.
- **Частные показатели**: затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции в натуральном выражении за 1 человеко-день или человеко-час.
- **Вспомогательные показатели**: затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени.

■ **Выработка** – наиболее обобщающий и распространенный показатель производительности труда.

■ **Факторы, определяющие размер выработки:**

■ 1) доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (d),

■ 2) количество рабочих дней в году по выпуску продукции (D);

■ 3) средняя продолжительность рабочего дня ($\overline{\Pi}$)

■ 4) среднечасовая выработка одного рабочего ($\overline{в}$).

Зависимость производительности труда от структуры персонала, использования рабочего времени и индивидуальной выработки

$$B_{nnn} = d \times D \times \overline{\Pi} \times \overline{v}$$

B_{nnn} - среднегодовая выработка на одного работника ППП;

d - доля рабочих в средней численности ППП;

D - количество рабочих дней в году;

$\overline{\Pi}$ - средняя продолжительность рабочего дня;

\overline{v} - средняя выработка одного рабочего

Факторы повышения показателей производительности труда

- **1) совершенствование техники и технологии**. В эту группу факторов входит все, что определяется современным научно-техническим прогрессом;
- **2) улучшение организации производства**, рациональное размещение производительных сил, специализация организаций и отраслей промышленности, наиболее полное использование имеющегося оборудования, ритмичность производства и др.;
- **3) совершенствование организации труда**, то есть улучшение использования живого труда (повышение квалификации кадров, культурно-технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины и совершенствование заработной платы, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников; обеспечение средней интенсивности труда)

Снижение трудоёмкости продукции – важнейший фактор повышения производительности труда

- Рост производительности труда происходит в первую очередь за счёт снижения трудоёмкости продукции.
- **Достигнуть снижения трудоёмкости возможно за счёт:**
 - - внедрения мероприятий *НТП*, механизации и автоматизации производства и труда,
 - - увеличения кооперированных поставок,
 - - пересмотра норм выработки и т. д.

Анализ влияния трудовых факторов на объем выпуска продукции

$$N = \bar{T} \times D \times \bar{\Pi} \times \bar{B}$$

\bar{T}

- среднесписочная численность;

D

- количество рабочих дней по выпуску продукции;

$\bar{\Pi}$

- средняя продолжительность рабочего дня;

\bar{B}

- среднечасовая выработка одного рабочего.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

- Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов организации в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли (P) к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала (T)).

$$R_T = \frac{P}{T}$$

4. Анализ фонда оплаты труда

- **Фонд оплаты труда** – общая сумма денежных средств, выплачиваемых работникам организации по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также доплат, надбавок и премий в течение определенного периода времени.

- В процесса анализа ФОТ рассчитывается:
- **Абсолютное отклонение фонда оплаты труда** (ΔU абс.) - разность между фактически использованными средствами на оплату труда и базовым ФОТ в целом по организации, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta U \text{ абс.} = U_1 - U_0$$

Относительное отклонение фонда оплаты труда ($\Delta(\Pi) U_{отн}$)

- разность между фактически начисленной суммой зарплаты и базовым фондом оплаты труда, скорректированным на индекс объема производства продукции (или выручки).
- При этом следует иметь в виду что корректируется только переменная часть фонда оплаты труда, которая изменяется пропорционально объема производства продукции.
- Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (или выручки).


$$\begin{aligned} \text{Э}(\Pi) U_{\text{отн.}} &= U_1 - U_{\text{ск}} = \\ &= U_1 - (U_{\text{пер. 0}} \cdot J_N + U_{\text{пост. 0}}), \end{aligned}$$

где $\text{Э}(\Pi) U_{\text{отн.}}$ – относительное отклонение фонда оплаты труда;

- $U_{\text{ск.}}$ – фонд оплаты труда базовый, скорректированный на индекс изменения объема выручки;
- $U_{\text{пер.1}}$ и $U_{\text{пост.0}}$ – соответственно переменная и постоянная сумма базового фонда оплаты труда ;
- J_N . – индекс изменения объема выручки.

В процессе анализа и оценки эффективности использования заработной платы необходимо установить, какие факторы и в какой мере оказали влияние на изменение уровня фонда заработной платы.

$$U = T \cdot Д \cdot П \cdot ЗПч,$$

где T – среднегодовая численность работников;

- $Д$ – количество отработанных дней одним работником за год;
- $П$ – средняя продолжительность рабочего дня;
- $ЗПч$ – среднечасовая зарплата одного работника.

Обобщающими показателями эффективности использования средств на оплату труда являются:

- зарплатоотдача;
- зарплатоёмкость;
- коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Зарплатоотдача – это один из измерителей экономической эффективности труда, используется в случае, когда затраты труда выражаются величиной заработной платы.

$$\lambda_U = N : U,$$

- где N – выручка;
- U – фонд оплаты труда организации.

- **Зарплатоемкость** – это размер заработной платы, приходящейся 1 рубль выручки.
- Зарплатоемкость (λ_e) является величиной, обратной зарплатоотдаче:

$$\lambda_e = U : N = 1 : \lambda_u.$$

**Коэффициент соотношения темпов роста
производительности труда (ТрВ) и средней
заработной платы (Тр ЗП_{ср}):**

$$\mathbf{K_c = T_p \lambda_T : T_p ЗП_{ср}.}$$